

ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ERFAN ARTA DIYANTO

0912010125/ EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh :

ERFAN ARTA DIYANTO

0912010125/ EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2013

SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Disusun Oleh :

ERFAN ARTA DIYANTO

0912010125/ EM

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Pada tanggal : 31 Juli 2013

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dra. Ec. Kustini. Msi

Dr. Muhadjir Anwar, MM

Sekretaris

Dra. Ec. Kustini. Msi

Anggota

Dra. Ec. Nuruni Ika Kw

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur. MM

NIP. 1963,0924 198903 1001

SKRIPSI
ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISPLIN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN
PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Yang diajukan

ERFAN ARTA DIYANTO

0912010125/ EM

Disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, Msi

Tanggal :

NIP. 196304291991032001

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Jawa Tiwur

Drs. Ec.Ra. Suwaidi, Ms

NIP. 196003301986031003

SKRIPSI
ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISPLIN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN
PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO

Yang diajukan
ERFAN ARTA DIYANTO

0912010125/ EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi oleh :

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, Msi

Tanggal :

NIP. 196304291991032001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Muhadjir Anwar, MM

NIP. 196509071991031001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis ucapkan setinggi-tingginya kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :
“ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. R. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak DR. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Kustini, Msi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah sabar memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.

6. Bapak Muhammad Nasichin selaku kepala kantor dan bapak Heroe Soewondo selaku manager SDM PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO.
7. Segenap staf dan karyawan PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan, doa, semangat dan dorongan moril.
9. Semua pihak yang ikut membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang ada pada penulis, maka skripsi ini tidak lepas dari kesalahan-kesalahan. Karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. Penulis juga berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surabaya, Juli 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAKSI.....	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian terdahulu	10
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1.1 Pengertian MSDM.....	11
2.2.1.2 Tujuan MSDM	13
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	15
2.2.2.3 Penyebab Kepuasan Kerja	18
2.2.2.4 Faktor Kepuasan Kerja	19
2.2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja	20
2.2.3 Disiplin Kerja	23
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23

2.2.3.2 Pendekatan Disiplin Kerja	25
2.2.3.3 Macam Disiplin Kerja.....	29
2.2.3.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	30
2.2.3.5 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	31
2.2.3.6 Indikator Disiplin Kerja	32
2.2.4 Komitmen Organisasi	33
2.2.4.1 Macam-macam Komitmen.....	34
2.2.4.2 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi	36
2.2.4.3 Bentuk Komitmen Organisasi	37
2.2.4.4 Faktor yang mempengaruhi komitmen.....	38
2.2.4.5. Indikator Komitmen Organisasi	39
2.3 Pengaruh Antar Variabel	40
2.3.1 Antara Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	40
2.3.2 Antara Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi	40
2.4 Kerangka Teori	42
2.5 Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operational dan Pengukuran Variabel.....	44
3.1.1. Definisi Operasional.....	44
3.1.2. Pengukuran Variable	46
3.2 Teknik Penentuan Sampel.....	47
3.2.1 Populasi	47
3.2.2 Sampel.....	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3.1 Jenis Data Dan Sumber Data.....	48
3.3.1.1 Data Primer	48
3.3.2 Pengumpulan Data.....	48

3.4. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	48
3.4.1 Asumsi Model (Partial Least Square)	49
3.4.2 Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal	49
3.4.3 Evaluasi Model	52
3.4.4 Kriteria Penilaian PLS	53
3.5. Kerangka Konseptual	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	56
4.1.2 Lokasi Perusahaan	58
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.4 Struktur Organisasi	59
4.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab.....	61
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	64
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	64
4.3. Analisis dan Pengujian Hipotesis	72
4.3.1 Model Pengukuran PLS	72
4.4. Pembahasan	81
4.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan	81
4.4.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Karyawan	82
BAB V KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Kesimpulan.....	83
5.2. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Data Absensi (Alpha) Karyawan

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan

Tabel 3.1 : Kriteria Penilaian PLS

Tabel 4.1 : Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2 : Identitas Responden Menurut Umur

Tabel 4.3 : Identitas Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.4 : Frekwensi Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

Tabel 4.5 : Frekwensi Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja

Tabel 4.6 : Frekwensi Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi Karyawan

Tabel 4.7 : Outer Loading

Tabel 4.8 : Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4.9 : Composite Reliability

Tabel 4.10 : R – square

Tabel 4.11 : Result For Inner Weights

ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT POS. INDONESIA CABANG SIDOARJO)

ERFAN ARTA DIYANTO

ABSTRAKSI

Komitmen organisasional menggambarkan ketertarikan seseorang dalam suatu organisasi. Seorang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi maka menandakan orang itu telah puas terhadap pekerjaannya. Komitmen sendiri dapat merupakan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, dapat menimbulkan kepatuhan atau kedisiplinan pada individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan. Selain komitmen, maka tinggi rendahnya kepatuhan karyawan untuk mentaati segala peraturan perusahaan, juga ditentukan oleh puas atau tidak puasnya perasaan individu yang bersangkutan selama bergabung dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden (pekerja).

Populasi pada penelitian tersebut adalah sebesar 56 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai jumlah semua populasi sebesar 56 karyawan PT. POS INDONESIA Cabang Sidoarjo. Model yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan analisis menggunakan PLS (Partial Least Square) dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut, (1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan (positif) terhadap Komitmen organisasi dan (2) Disiplin berpengaruh signifikan (positif) terhadap Komitmen Organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin, Komitmen Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, berbagai kemajuan pesat yang terjadi di industri barang dan jasa mau tidak mau mensyaratkan perusahaan untuk berkembang sejalan dengan kemajuan tersebut, yang berarti operasional organisasi menjadi kian kompleks. Perusahaan-perusahaan berlomba meningkatkan kinerja perusahaan agar unggul dalam persaingan. Apalagi perkembangan bisnis di Indonesia sedang mengalami masa sulit. Krisis moneter yang mempengaruhi segala aspek kehidupan masyarakat belum juga berakhir. Perusahaan yang tidak efektif dan efisien tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan disini sebagai suatu organisasi bisnis merupakan lembaga yang menyediakan barang dan jasa maka perusahaan mempunyai tujuan utama untuk memperoleh laba sebesar-besarnya guna mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dalam rangka untuk mencapai tujuan tersebut, secara universal suatu perusahaan memerlukan daya dukung yang kuat, yaitu sumber daya manusia yang bermutu, system dan teknologi yang terpadu, strategis yang tepat, serta peluang pasar yang potensial. Dalam konteks pengelolaan operasional perusahaan dalam jangka panjang dan berkesinambungan, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan sentral yang lebih strategis. Hal tersebut dilandasi oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi tidak

lain merupakan faktor utama dalam menciptakan dan merealisasi peluang bisnis. Selain itu perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi masalah dan menyeleksi serta mengimplementasikannya secara tepat.

. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal, khususnya tenaga kerja yang dimiliki untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang perusahaan harus lebih kompetitif. Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Pada hakekatnya kegiatan perusahaan merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat termasuk karyawan. Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki.

Suatu komitmen organisasional menggambarkan ketertarikan seseorang dalam suatu organisasi. Seorang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi maka menandakan orang itu telah puas terhadap pekerjaannya. Komitmen sendiri dapat merupakan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, dapat menimbulkan kepatuhan atau kedisiplinan pada individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan. Selain komitmen, maka tinggi rendahnya kepatuhan karyawan untuk mentaati segala peraturan perusahaan, juga ditentukan oleh puas atau tidak puasnya perasaan individu yang bersangkutan selama bergabung dalam suatu organisasi.

PT. Pos Indonesia (persero) cabang sidoarjo merupakan salah satu BUMN di Indonesia yang mengelola jasa hantaran pos nasional dengan tujuan efisien, cepat dan menghasilkan laba. PT. Pos Indonesia (Persero) Sidoarjo dihadapkan pertumbuhan tingkat permintaan yang tinggi dan langsung berhadapan dengan perusahaan global yang berperilaku lokal, dalam arti memiliki pertumbuhan pangsa pasar yang berarti. Untuk mengembangkan visi misi perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) mempertahankan karyawannya. Salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Tetapi kenyataannya masih banyak karyawan Kantor Pos sidoarjo yang masih belum mempunyai komitmen dan tanggung jawab

terhadap perusahaan. Hal itu bisa dilihat dari data absensi masuk karyawan sebagai berikut:

Data rekapitulasi ketidak hadiran karyawan PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo sepanjang tahun 2010-2012

Tabel 1.1

Tahun	Keterangan Ketidak Hadiran Karyawan (Hari)			Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan (Hari)
	Sakit	Ijin	Alpha	
2010	11	66	35	112 hari
2011	15	88	24	127 hari
2012	9	75	66	150 hari

Sumber : PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo

Tabel diatas menunjukkan jumlah surat absensi pada karyawan, pada tahun 2010 jumlah ketidak hadiran karyawan sebanyak 112 kali, sedangkan pada tahun 2011 mengalami peningkatan sejumlah 127 kali. Kemudian kenaikan drastis sebanyak 150 kali pada tahun 2012. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pos Sidoarjo masih kurang disiplin dalam bekerja . Sehingga dapat dilihat tanggung jawab karyawan disini masih kurang maksimal. Tidak hanya kurang disiplin, tetapi komitmen karyawan juga masih kurang, ini bisa dilihat dari tabel berikut yang menunjukkan data keterlambatan karyawan PT. Pos Sidoarjo.

Data keterlambatan karyawan PT. Pos Indonesia cab. Sidoarjo pada bulan September sampai Desember tahun 2012

Tabel 2.2

Bulan	Jumlah Karyawan tetap Bagian		Jumlah Karyawan yang terlambat Bagian		Presentase keterlambatan
	Supervisor	Operasional	Supervisor	Operasional	
Sepetember	26	30	7	12	33.92
Oktober	26	30	8	6	25
November	26	30	13	15	50
Desember	26	30	7	10	30.35

Sumber: PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo

Dari data diatas dapat dilihat pada bulan Sepetember presentase karyawan yang terlambat sebesar 33,92% dari 56 karyawan. Kemudian pada bulan oktober karyawan yang terlambat sebesar 25% dari 56 orang karyawan. Tetapi pada dua bulan November karyawan yang terlambat lebih banyak dari pada bulan sebelumnya, pada bulan november karyawan yang terlambat sebesar 50% karyawan dan pada bulan Desember kembali menurun menjadi 30,35% dari 56 orang karyawan dari tabel tersebut berarti komitmen karyawan untuk datang lebih awal masih belum diterapkan oleh karyawan yang diwajibkan oleh perusahaan. Steers dan porter (1983) mengemukakan tiga tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi yaitu prestasi kerja, tidak adanya keterlambatan dan rendahnya turnover. . Komitmen organisasional ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan untuk datang bekerja tepat

pada waktunya. Sehingga disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan, khususya yang berhubungan dengan ketepatan waktu berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat komitmen pegawai

Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh pernyataan dari Sutrisno (2009: 80) “Pada hakikatnya kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaanya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaanya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaanya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya makin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas.” Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidak hadiran atau masuk keluar kerja. (Mathis dan Jackson, 2002:100). Kedisiplinan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Steers dan Rhodes (dalam Munandar) yang dikutip Sutrisno (2001:88) Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir di pengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Artinya bagaimanapun kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tetap berhubungan dengan disiplin kerjanya. Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi

tersebut. Orang-orang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. (Mathis dan Jackson, 2001:99). Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai tentu ada faktor yang mempengaruhinya seperti kesetiaan pegawai pada organisasi, serta kemampuan pegawai dalam melakukan penyesuaian di organisasi, serta dukungan dan pengorbanan pribadi yang diberikan pegawai kepada organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Fred Luthans 1995:205).

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat disiplin dan komitmen karyawan masih kurang sesuai dengan harapan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sehingga penulis dapat mengambil judul “ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. POS INDONESIA CABANG SIDOARJO”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap di komitmen organisasi PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo?
2. Apakah disiplin karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data dari informasi tentang kepuasan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Pos Indonesia cabang Sidoarjo?
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap komitmen organisasi?

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi yang berhubungan dengan kepuasan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

Sebagai tolak ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia praktisi dan tambahan koleksi wacana ilmiah bagi akademis, sehingga nantinya dapat dijadikan bahan rujukan bagi rekan-rekan mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

c. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan bagi penulis serta masukan informasi mengenai kepuasan, disiplin kerja dan komitmen organisasi.